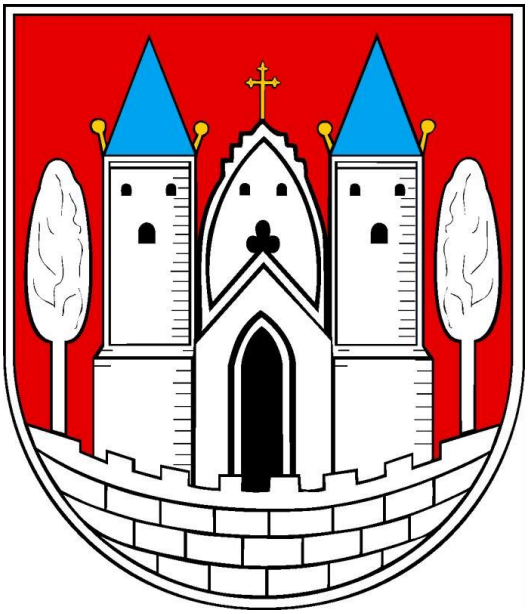
Stadt Jessen (Elster)

Der Bürgermeister

Personalkonzept der Stadt Jessen (Elster)



Personalbedarfsermittlung

Entwurf Stand 26.08.2019

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines zur Ermittlung des Personalbedarfs ... 3
2. Personalbestand und Altersstruktur ... 4
   Personalbestand in der Stadt Jessen (Elster) ... 4
   Personalbestand Bereich 1 – Kernverwaltung ... 4
   Personalbestand Bereich 2 – Pädagogisches Personal der Kindertagesstätten ... 4
   Personalbestand Bereich 3 – Technisches Personal ... 5
   Personalbestand Bereich 4 – Schulen, Bibliothek und Jugendclub ... 5
   Altersübersicht aller Mitarbeiter ... 6
   Altersübersicht Bereich 1 - Kernverwaltung ... 7
   Altersübersicht Bereich 2 – pädagogisches Personal der Kindertagesstätten ... 8
   Altersübersicht Bereich 3 – technisches Personal ... 9
   Altersübersicht Bereich 4 – Schulen, Bibliothek und Jugendclub ... 10
3. Planungshorizont ... 11
4. Aufgabenfelder und Qualifikationen ... 12
   Aufgaben ... 12
   Qualifikationen ... 13
5. Bruttopersonalbedarf ... 15
   Bruttopersonalbedarf Bereich 1 - Kernverwaltung ... 15
   Bruttopersonalbedarf Bereich 2 – pädagogisches Personal der Kindertagesstätten ... 17
   Bruttopersonalbedarf Bereich 3 – technisches Personal ... 18
   Bruttopersonalbedarf Bereich 4 – Schulen, Bibliothek und Jugendclub ... 19
6. Personalab- und -zugänge ... 20
7. Nettopersonalbedarf ... 21
   Nettopersonalbedarf Bereich 1 - Kernverwaltung ... 21
   Nettopersonalbedarf Bereich 2 – pädagogisches Personal der Kindertagesstätten ... 23
   Nettopersonalbedarf Bereich 3 – technisches Personal ... 24
   Nettopersonalbedarf Bereich 4 – Schulen, Bibliothek und Jugendclub ... 25
8. Maßnahmen ... 26
9. Anlagen ... 27
   Anlage 1 - Bedarfsplanung Krippe / Kindergarten ... 28
   Anlage 2 - Bedarfsplanung Hort ... 29
   Anlage 3 - Berechnung Bruttopersonalbedarf in Kindertagesstätten ... 30
   Anlage 4 – Berechnung der Stunden für die Schulsekretärinnen ... 31

1. Allgemeines zur Ermittlung des Personalbedarfs

Der **demografische Wandel** einerseits und die **Digitalisierung** andererseits werden die nächsten Jahre bestimmen. Die Frage ist nicht, ob wir diesen Wandel annehmen, sondern wie wir ihn individuell für uns und unsere Mitarbeiter/innen gestalten können.

Das Thema der Personalbedarfsplanung steht dabei im Spannungsfeld der leistungsbezogenen und sinnvollen Weiterentwicklung des Personalbestandes einerseits und der haushaltsverantwortlichen Stellenbewirtschaftung andererseits.

Die Stadt Jessen (Elster) hat mit ihrem Personal auch zukünftig die qualitätsvolle, effiziente und bürgerorientierte Erfüllung der Pflichtaufgaben zu gewährleisten. Es ist zu erwarten, dass weitere Aufgaben bei voraussichtlich nicht proportionaler Finanzausstattung hinzukommen werden.

Die Prognosen des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt zeigen, dass das Potenzial der Erwerbspersonen kontinuierlich abnimmt, was zwangsläufig zu einer verstärkten Konkurrenz der Arbeitgeber um die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal führt.

Deshalb gilt es das vorhandene Personal bezüglich Qualifikation und Motivation auf künftige Aufgaben vorzubereiten und gezielt und rechtzeitig auch unter dem Aspekt der Verjüngung der Altersstruktur neue fachlich und persönlich geeignete Mitarbeiter zu gewinnen.

Für die Personalbedarfsplanung der Stadt Jessen (Elster) werden die Beschäftigten in 4 Bereiche unterteilt.

1. Bereich = Kernverwaltung
2. Bereich = pädagogisches Personal der Kindertagesstätten
3. Bereich = technisches Personal (Bauhof- und Friedhofsmitarbeiter, Hausmeister und Gerätewart, technische Kräfte der Kitas und die geringfügig Beschäftigte)
4. Bereich = Schulen, Bibliothek und Jugendclub

Ausgangspunkt der vorliegenden Personalbedarfsplanung ist eine Bestandsanalyse der Mitarbeiter der Stadt Jessen (Elster) auf Grundlage des Datenstandes vom 01.07.2019 aktualisiert um die zum Zeitpunkt der Erstellung der Bedarfsplanung erkennbaren Modifizierungen.
Ein Bild sagt mehr als 1.000 Worte. Deshalb werden die Analysen und Berechnungen hauptsächlich anhand von Tabellen und Grafiken dargestellt.

2. Personalbestand und Altersstruktur

Personalbestand in der Stadt Jessen (Elster)

In der Stadt Jessen (Elster) sind insgesamt 219 Beamte und Entgeltbeschäftigte in Vollzeit, Teilzeit und als geringfügig Beschäftigte tätig.

Der Stellenplan der Stadt Jessen (Elster) weist ohne die Stelle des Hauptverwaltungsbeamten für das Jahr 2019 einen Stellenbedarf von 181,8125 VbE auf.

Davon sind 180,799 VbE vertraglich gebunden und nur 172,249 tatsächlich besetzt. Hinzu kommen die derzeitigen beiden Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten, welche in den weiteren Darstellungen bereits mit berücksichtigt werden. Insgesamt teilt sich das Personal wie folgt auf:

Personalbestand Bereich 1 – Kernverwaltung

Bereich	Stellenplan VbE	vertraglich gebunden VbE	tatsächlich besetzt VbE	Personen
Verwaltung	55,125	55,125	51,500	52
Auszubildende	2,000	2,000	2,000	2
ATZ	3,000	3,000	3,000	3
	60,125	**60,125**	**56,500**	**57**

In der Kernverwaltung sind 3,625 VbE (4 Personen) u.a. durch Langzeiterkrankung und Elternzeit nicht besetzt.

Personalbestand Bereich 2 – Pädagogisches Personal der Kindertagesstätten

Bereich	Stellenplan VbE	vertraglich gebunden VbE	tatsächlich besetzt VbE	Personen
Erzieherinnen und Erzieher	62,250	61,000	57,250	77
Leitungspersonal	8,500	8,500	8,500	10
ATZ		1,500	1,500	2
	70,750	**71,000**	**67,250**	**89**

Es ist Aufgabe der Stadt, das Personal für die Kinderbetreuung entsprechend den Vorgaben des Kinderförderungsgesetzes bereitzustellen.

Personalbestand Bereich 3 – Technisches Personal

Bereich	Stellenplan VbE	vertraglich gebunden VbE	tatsächlich besetzt VbE	Personen
Bauhof	23,000	23,000	22,000	22
Brandschutz	2,000	2,000	2,000	2
Friedhof	4,000	4,000	4,000	4
Hausmeister	12,000	12,000	12,000	12
technische Kräfte	2,050	3,675	3,675	6
geringfügig Beschäftigte	3,9125	3,174	2,974	12
	46,9625	**47,849**	**46,649**	**58**

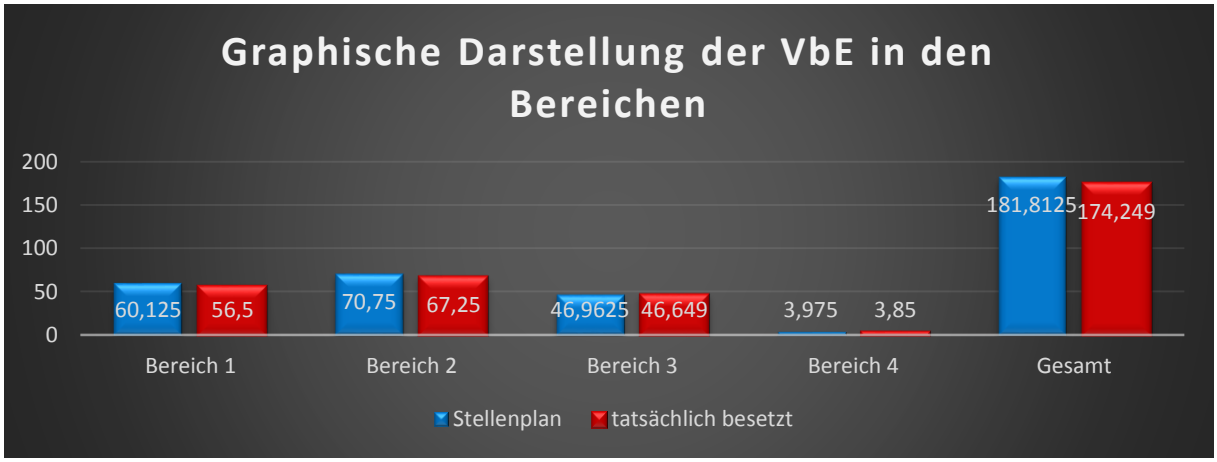
Der Bedarf ergibt sich aus der Fläche der Stadt und den zu erfüllenden Aufgaben.

Personalbestand Bereich 4 – Schulen, Bibliothek und Jugendclub

Bereich	Stellenplan VbE	vertraglich gebunden VbE	tatsächlich besetzt VbE	Personen
Jugendclub	1,000	1,000	1,000	1
Schulen und Bibliothek	2,975	2,850	2,850	4
	3,975	**3,850**	**3,850**	**5**

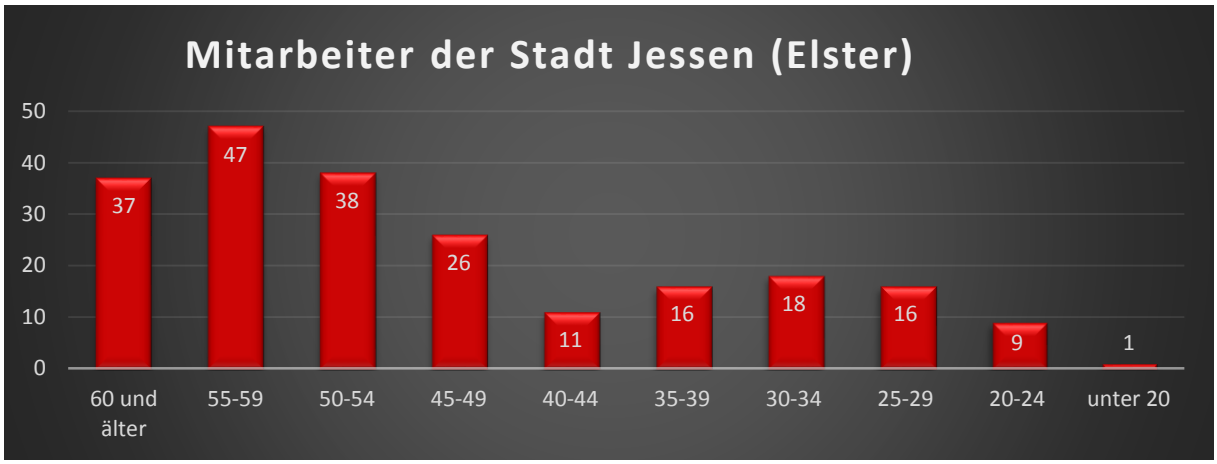
Bei den Schulen handelt es sich um Pflichtaufgaben, für den Jugendclub besteht eine Förderung. Bibliothek ist freiwillige Aufgabe.

Summe	**181,8125**	**180,799**	**172,249**	**207**
zzgl. Auszubildende	**2,0000**	**2,000**	**2,000**	**2**



Altersübersicht aller Mitarbeiter

Alter	Anzahl	Prozentualer Anteil		
60 und älter	37	16,9%		
55-59	47	21,5%	38,4%	55,7%
50-54	38	17,4%		
45-49	26	11,9%	29,2%	
40-44	11	5,0%		24,2%
35-39	16	7,3%	12,3%	
30-34	18	8,2%		
25-29	16	7,3%	20,1%	20,1%
20-24	9	4,1%		
unter 20	1	0,5%		
Gesamt	219	100,0%	100,0%	100,0%



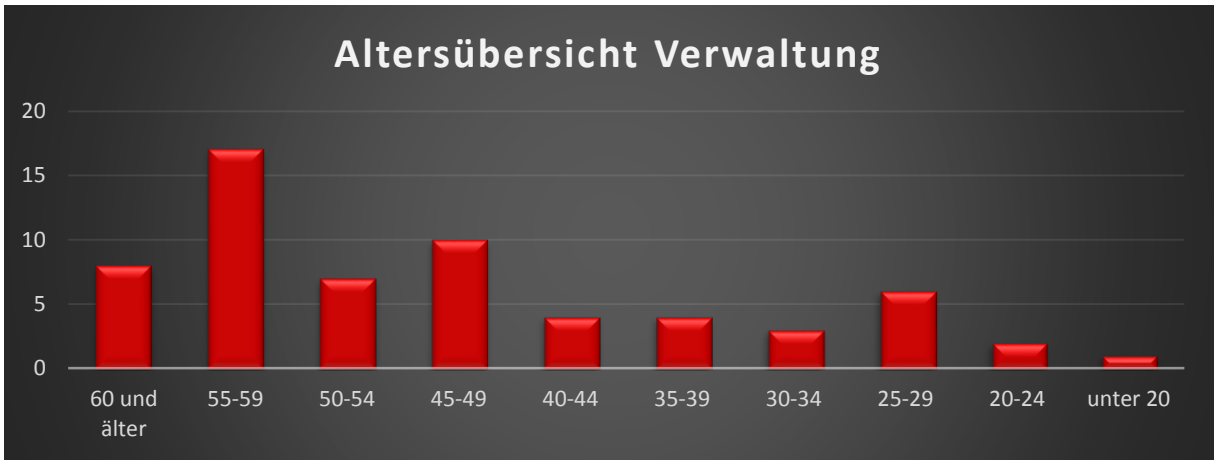
Das Durchschnittsalter aller Mitarbeiter in der Stadt Jessen (Elster) beträgt 47,8 Jahre.

Zum einen werden neue Ansprüche und Aufgaben zukünftig mehr Kompetenz und Flexibilität seitens der Beschäftigten erfordern. Zum anderen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst Teil des demografischen Wandels. Der aktuelle Aufbau der betrieblichen Altersstruktur weist die Mitarbeitergruppe 50plus bereits heute als stärkste Beschäftigtengruppe aus.

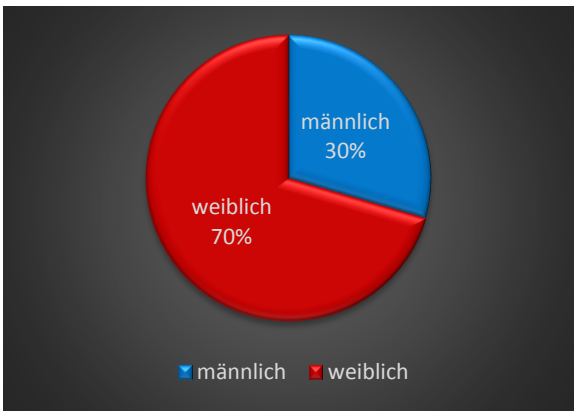
Ca. 56 % des Gesamtpersonals sind älter als 50 Jahre. Die vorstehende Übersicht macht deutlich, dass sich die Stadt Jessen (Elster) in den kommenden Jahren der Aufgabe stellen muss, eine gesundheitsfördernde Struktur aufzubauen sowie gut ausgebildetes und qualifiziertes Personal nachzuziehen.

Altersübersicht Bereich 1 - Kernverwaltung

Alter	Anzahl	Prozentualer Anteil		
60 und älter	8	12,9%		
55-59	17	27,4%	40,3%	51,6%
50-54	7	11,3%		
45-49	10	16,1%	27,4%	
40-44	4	6,5%		29,0%
35-39	4	6,5%	12,9%	
30-34	3	4,8%		
25-29	6	9,7%		
20-24	2	3,2%	19,4%	19,4%
unter 20	1	1,6%		
Gesamt	62	100,0%	100,0%	100,0%



Das Durchschnittsalter in der Kernverwaltung beträgt 47,3 Jahre.

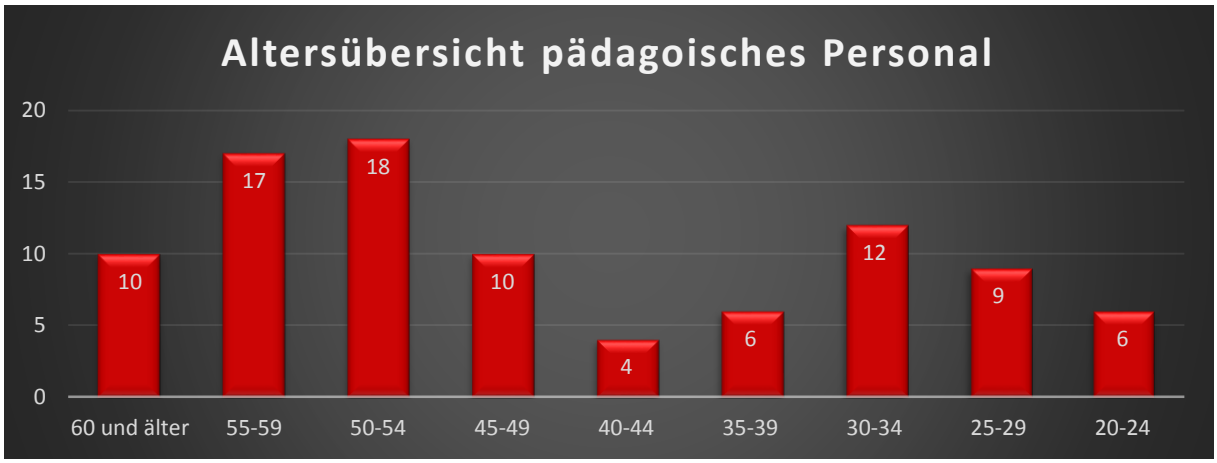


50 Prozent der Mitarbeiter und 52,3 Prozent der Mitarbeiterinnen haben das 50. Lebensjahr überschritten.

18,2 Prozent der Mitarbeiterinnen sind unter 35 Jahre, so dass für diese Altersgruppe Mutterschutz- und Kindererziehungszeiten zu Personalbedarfen führen können.

Altersübersicht Bereich 2 – pädagogisches Personal der Kindertagesstätten

Alter	Anzahl	Prozentualer Anteil		
60 und älter	10	10,9%	29,3%	48,9%
55-59	17	18,5%		
50-54	18	19,6%	30,4%	21,7%
45-49	10	10,9%		
40-44	4	4,3%	10,9%	
35-39	6	6,5%		
30-34	12	13,0%	29,3%	29,3%
25-29	9	9,8%		
20-24	6	6,5%		
Gesamt	92	100,0%	100,0%	100,0%



Das Durchschnittsalter des pädagogischen Personals beträgt 45,1 Jahre.

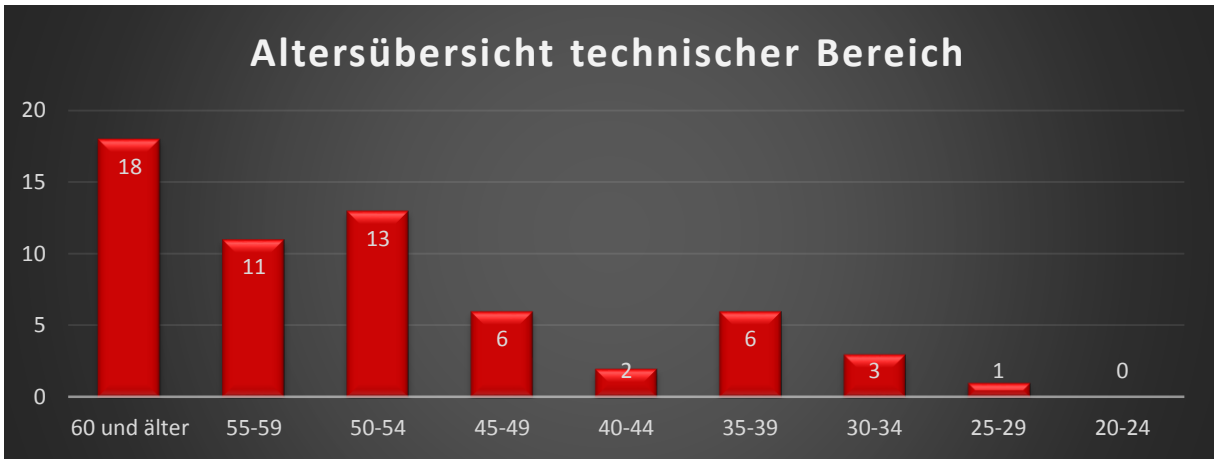
Die größten Personalbewegungen gibt es im Bereich der Kindertagesstätten. Veränderter Betreuungsbedarf, Fluktuation bzw. Mutterschutz- und Elternzeiten führen zu einem unsteten aber ständigen Personalbedarf.

29,1 Prozent aller Erzieherinnen sind unter 35 Jahre. Derzeit befinden sich 3 Erzieherinnen in Mutterschutz bzw. Elternzeit.

47,6 Prozent aller Erzieher und Erzieherinnen sowie 60 Prozent aller Kita- und Hort-Leiterinnen sind älter als 50.

Altersübersicht Bereich 3 – technisches Personal

Alter	Anzahl	Prozentualer Anteil		
60 und älter	18	30,0%		
55-59	11	18,3%	48,3%	70,0%
50-54	13	21,7%		
45-49	6	10,0%	31,7%	
40-44	2	3,3%		23,3%
35-39	6	10,0%	13,3%	
30-34	3	5,0%		
25-29	1	1,7%	6,7%	6,7%
20-24	0	0,0%		
Gesamt	60	100,0%	100,0%	100,0%

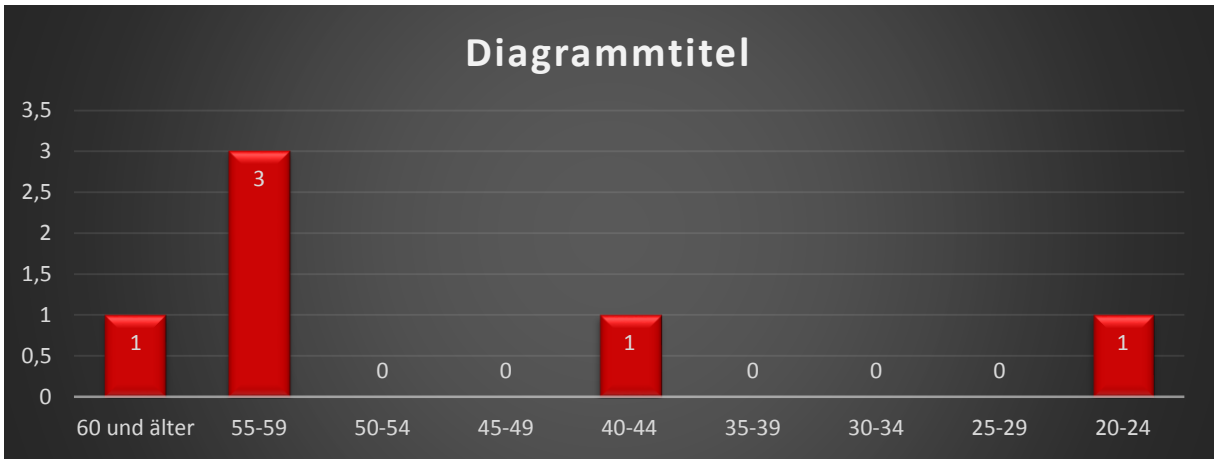


Im Bereich der technischen Mitarbeiter ist der Altersdurchschnitt mit 52,4 Jahren am höchsten. 30 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das 60. Lebensjahr bereits überschritten, 70 Prozent sind 50 Jahre und älter.

Insbesondere in diesem Bereich führt der hohe Altersdurchschnitt zu häufigen krankheitsbedingten Ausfällen. 40,51 Prozent aller krankheitsbedingten Fehltage sind im ersten Halbjahr 2019 in diesem Bereich angefallen.

Altersübersicht Bereich 4 – Schulen, Bibliothek und Jugendclub

Alter	Anzahl	Prozentualer Anteil		
60 und älter	1	16,7%		
55-59	3	50,0%	66,7%	66,7%
50-54	0	0,0%		
45-49	0	0,0%	0,0%	
40-44	1	16,7%		16,7%
35-39	0	0,0%	16,7%	
30-34	0	0,0%		
25-29	0	0,0%	16,7%	16,7%
20-24	1	16,7%		
Gesamt	6	100,0%	100,0%	100,0%



Das Durchschnittsalter liegt in diesem Bereich bei 49,5 Jahre.

3. Planungshorizont

Die Personalbedarfsplanung erfolgt für die Bereiche 1, 3 und 4 bis 2027, was dem Zeitraum der mittelfristigen Finanzplanung des Haushaltes der Stadt Jessen (Elster) entspricht.

Für den Bereich 2 erfolgt die Personalbedarfsplanung bis 2022.

Der Personalbedarf wird aufgabenbezogen und bereichsbezogen unter Berücksichtigung der Ziele der Stadt Jessen (Elster), der Stadtentwicklung und der demografischen Entwicklung ermittelt. Der Grund für den unterschiedlichen Planungszeitraum ist die unterschiedliche Anzahl von Einflüssen und Unbekannten.

Aus der vom Land Sachsen-Anhalt im Dezember 2016 herausgegebenen Bevölkerungsprognose sind keine verbindlichen Zahlen der Entwicklung der Kinderzahlen für die Stadt Jessen (Elster) zu entnehmen. Dies wird wie folgt begründet:

„Auf der Gemeindeebene können keine gesicherten Annahmen für zukünftige Zu- und Fortzüge, Geburten, Sterbefälle, jeweils nach Alter und Geschlecht getroffen werden. Hierfür sind die Besetzungszahlen der einzelnen Altersjahre zu gering, sodass etwa der Mittelwert der letzten drei Jahren nicht berechnet werden kann. Eine Fortschreibung dieser Annahmen würde aufgrund zu vieler Zufälle zu Fehleinschätzungen führen. Vor allem die Zu- und Fortzüge je Altersjahr weisen von Jahr zu Jahr große Schwankungen auf.“

Grundlage für die Personalbedarfsplanung im Bereich der Kindertagesstätten der Stadt Jessen (Elster) bildet die mittelfristige Bedarfsplanung bis zum Jahr 2022, welche durch den Landkreis Wittenberg aufgrund der von der Stadt Jessen (Elster) angegebenen Kinderzahlen erstellt wird.

Die Entwicklung verzeichnet einen Anstieg der Personalbedarfe in den Kindertagesstätten aufgrund der Änderungen des Personalschlüssels und der gestiegenen Anzahl der Kinder. Die nächsten Jahre wird hier auch kein Rückgang prognostiziert.

Erst ab 2024 könnte aufgrund des Bevölkerungsrückganges auch eine Verringerung des Personalbedarfes in den Kindertagesstätten vermutet werden.

4. Aufgabenfelder und Qualifikationen

Aufgaben

Gemäß § 4 KVG LSA erfüllen die Kommunen ihre Aufgaben im eigenen (§ 5 KVG LSA) oder im übertragenen Wirkungskreis (§ 6 KVG LSA). Sie stellen in den Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit die für ihre Einwohner erforderlichen sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen öffentlichen Einrichtungen bereit.

Kommunale Aufgaben		
Selbstverwaltung (eigener Wirkungskreis)		**Staatliche Aufgaben (übertragener Wirkungskreis)**
Freiwillige Aufgaben	Pflichtaufgaben (ohne Weisung)	Pflichtaufgaben (Nach Weisung)
Kommune entscheidet über "ob" und "wie"	Kommune entscheidet über "wie"	Kommune kann **nicht** über "ob" und "wie" entscheiden

Kommunale Aufgaben sind nicht auf Dauer festgelegt, sondern entwickeln sich durch wandelnde gesellschaftliche und politische Erwartungen an die öffentliche Verwaltung. Veränderungen der Einwohnerzahlen, technische Entwicklung, gestiegene Erwartungen an den Umweltschutz, gestiegene Ansprüche durch höheren Lebensstandard aber auch höhere bürokratische Anforderungen führen sowohl der Zahl wie auch dem Umfang und der Intensität nach zu ständig wachsenden Aufgaben wie auch Ausgaben der Kommunen.

Art und Umfang freiwilliger Leistungen werden sich u.a. an der finanziellen Situation, demografischen Entwicklung und den durch den Stadtrat zu setzenden Prioritäten ausrichten.

Darüber hinaus stellt die Infrastruktur in der Stadt Jessen (Elster) mit 44 Ortsteilen auf einer Gesamtfläche von 352 qkm, einem sehr großen Straßen- und Wegenetz, über 5000 kommunale Grundstücke und mehr als 400 Gebäude im städtischen Eigentum, 25 Feuerwehren und 3 Standorten, 30 Friedhofe, 8 Kitas und 3 Grundschulen mit jeweils einem Hort eine Herausforderung dar, die andere Kommunen mit vergleichbaren Einwohnerzahlen nicht zu stemmen haben.

Von diesen Faktoren werden Anzahl und Anforderungen an dafür verantwortliches Personal im Wesentlichen beeinflusst.

Qualifikationen

Nach intensiver Förderung von tätigkeitsbegleitenden Qualifikationen schwerpunktmäßig im Bereich der Beschäftigtenlehrgänge I (in der Intensität dem bestehenden Bedarf geschuldet) sind seitdem, nicht zuletzt aufgrund der Haushaltskonsolidierung, nur noch punktuelle Maßnahmen möglich. Tagesseminare und Kurzzeitseminare werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel fortgeführt.

Für die Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben der Stadtverwaltung Jessen (Elster) werden Beschäftigte mit unterschiedlichen Qualifikationen benötigt.

Die benötigten Qualifizierungen in der **Kernverwaltung** richten sich nach der Art der wahrzunehmenden Aufgaben, wobei eine verwaltungsbezogene Ausbildung eine Grundausbildung für alle Verwaltungsbereiche darstellt und damit einen flexiblen Einsatz der Mitarbeiter ermöglicht.

Die Mindestqualifizierung für die Beschäftigung in einer **Kindertagesstätte** ist durch § 21 Abs. 3 des KiFöG LSA für die Kindertagesstätten vorgegeben:

Geeignete pädagogische Fachkräfte sind:

1. staatlich anerkannte Erzieherinnen oder staatlich anerkannte Erzieher,
2. staatlich geprüfte Fachkräfte für Kindertageseinrichtungen,
3. Personen mit Hochschulabschlüssen der Niveaustufen 6 und höher des Deutschen Qualifikationsrahmens auf den Gebieten der Pädagogik, insbesondere der Früh- oder Kindheitspädagogik und der sozialen Arbeit sowie verwandten Gebieten, insbesondere wenn sie vor Aufnahme ihrer Tätigkeit mindestens ein Jahr im Bereich der Betreuung, Bildung, Erziehung und Förderung von Kindern in einer Tageseinrichtung tätig waren und fachspezifische Aus-, Fort- und Weiterbildungen im Umfang von 60 Stunden nachweisen,
4. Personen mit einem Abschluss nach der Verordnung zur Anerkennung von abgeschlossenen Ausbildungen in Erzieherberufen vom 29. September 2009 (GVBl. LSA S. 472), zuletzt geändert durch Artikel 7 Abs. 1 Nr. 2 des Gesetzes vom 23. Januar 2013 (GVBl. LSA S. 38, 44), in der jeweils geltenden Fassung, wobei eine Beschränkung von Ausbildungsabschlüssen auf die Betreuung bestimmter Altersgruppen zu beachten ist,
5. Personen mit einem pädagogischen Fachschulabschluss, die vor Aufnahme ihrer Tätigkeit mindestens ein Jahr im Bereich der Betreuung, Bildung, Erziehung und Förderung von Kindern

in einer Tageseinrichtung tätig waren und fachspezifische Aus-, Fort- oder Weiterbildungen im Umfang von 60 Stunden nachweisen, oder
6. Personen, die über eine Gleichwertigkeitsanerkennung im Sinne des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes Sachsen-Anhalt vom 24. Juni 2014 (GVBl. LSA S. 350), geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Februar 2016 (GVBl. LSA S. 89), in der jeweils geltenden Fassung in Bezug auf einen Berufsabschluss nach den Nummern 1 bis 5 verfügen.

Für die Übernahme von Leitungsaufgaben in einer Kindertagesstätte ist die Mindestvoraussetzung der Abschluss als staatlich anerkannte Erzieherin bzw. staatlich anerkannter Erzieher. Darüber hinaus stehen verschiedene berufsbegleitende Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Die Möglichkeiten reichen dabei von Leitungskompetenzkurse, welche vom Landkreis angeboten werden bis hin zum Studium an einer Universität.

Im **technischen Bereich** ist gärtnerisches, technisches und handwerkliches Geschick gefragt. Abgeschlossene Berufsausbildungen im Garten- und Landschaftsbau, im Hoch- oder Tiefbau oder einem anderen handwerklichen Beruf sind hier zwingende Voraussetzung.
Der Führerschein Klasse CE sollte vorhanden sein. Die Stadt Jessen (Elster) unterstützt für die Mitarbeiter des technischen Bereichs die Verlängerung dieser Fahrerlaubnisklasse.

5. Bruttopersonalbedarf

Bruttopersonalbedarf Bereich 1 - Kernverwaltung

Über einen Zeitraum von August 2016 bis April 2018 wurde in der Kernverwaltung eine Organisationsuntersuchung mit Schwerpunkt Stellenbemessung durchgeführt.

Eine wirtschaftliche Verwaltung setzt u.a. voraus, dass nur notwendige Stellen bestehen oder gebildet werden. Deshalb stand im Mittelpunkt der Untersuchung die Ermittlung der angemessenen Arbeitsmenge für die einzelne Arbeitskraft und für die Organisationseinheit bzw. der Personalbedarf zur Erledigung ihrer Aufgaben. Bei der finanziell angespannten Lage der Stadt Jessen (Elster) kommt dieser Fragestellung besondere Bedeutung zu.

Die Personalbedarfsermittlung erfolgte durch ein externes Unternehmen nach den Grundsätzen des Organisationshandbuches des Bundesinnenministeriums. Dort, wo aus Zeit- und Kapazitätsgründen oder wegen fehlender Überschaubarkeit des Untersuchungsbereiches und des zeitlichen sehr differenzierten Anfalls der Aufgaben eine Anwendung des „Analytischen Berechnungsverfahrens" ausschied, wurde auf das „Analytische Schätzverfahren" zurückgegriffen. Diese Vorgehensweise liefert gute Ergebnisse bei geringer Manipulationsmöglichkeit durch die Verwaltungsmitarbeiter.

Der Personalbedarf wurde aufgrund der Erhebung und strukturierten Zusammenfassung der Aufgaben der Stadtverwaltung in Verbindung mit der Erfassung des Zeitaufwandes zur Aufgabenerfüllung durch Einschätzung der Mitarbeiter, Basiswerte lt. KGSt-Gutachten und Werte aus gleich gelagerten Untersuchungen zur Personalbemessung sowie dort wo möglich, durch die Zeit-/ Mengenmethode ermittelt.

Der Zeitaufwand wurde in Form von Bruttozeiten erfasst. Darunter ist die Zeit zu verstehen, in der die Verwaltung üblicherweise arbeitet und somit für den Bürger Dienstleistungen erbringt. Dieser Zeitaufwand beinhaltet neben der reinen Ausführungszeit (Nettoleistungszeit) und den Nebenarbeitszeiten (Verlust- und notwendige Erholungszeiten) auch anteilig die Ausfallzeiten (Krankheit, Urlaub usw.).

Der Rückfluss auf Nettoleistungszeiten ist auf der Grundlage der von der KGSt ermittelten Nettoarbeitszeiten für eine Normalarbeitskraft möglich. Ausgehend von einer monatlichen Bruttoarbeitszeit von 167,3 Std. wird daraus eine Nettoleistungszeit von 122,0 Std. im Monat abgeleitet:

Jahr			365,00 Tage
abzüglich	Sonntage	52,00 Tage	
	Samstage	52,00 Tage	
	Feiertage u. feiertagsähnl. Freizeit	10,00 Tage	114,00 Tage
	= Bruttoarbeitstage		**251,00 Tage**
abzüglich Ausfälle durch			
	Erkrankungen einschließlich Kuren	13,75 Tage	
	Urlaub u. sonstige Dienstbefreiungen	33,80 Tage	47,55 Tage
	= Nettoarbeitstage		**203,45 Tage**

In diesen Zeitanteilen sind enthalten:

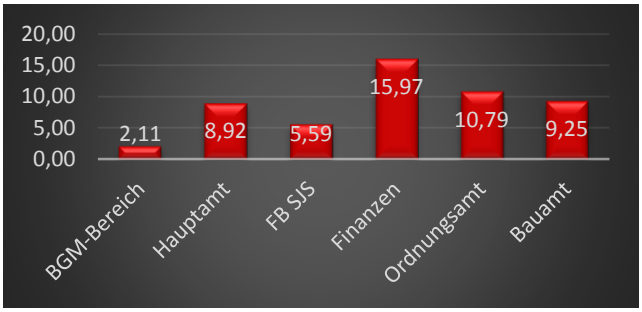
- Herrichten des Arbeitsplatzes bei Dienstbeginn und -ende,
- Hoch- und Herunterfahren des Arbeitsplatzrechners,
- Materialbeschaffung für den eigenen Arbeitsplatz,
- Teilnahme an einer jährlich stattfindenden Personalversammlung,
- private Gespräche mit der Personalvertretung sowie mit Kolleginnen und Kollegen,
- Zeiten für den persönlichen Bedarf.

Die KGSt empfiehlt für die quantitative Personalbedarfsrechnung pauschal einen Zeitabzug in Höhe 10 v.H. von der Normalarbeitszeit vorzunehmen.

Aus den vorstehend ermittelten Arbeitstagen lassen sich auf der Basis der in Sachsen-Anhalt im öffentlichen Dienst geltenden 40-Stunden-Woche die monatlichen Arbeitszeiten ableiten. Die Personalbedarfsermittlung geht somit von **1.464 Jahresstunden** aus.

Auf dieser Grundlage wurde nach den derzeit vorhandenen Aufgaben für die Kernverwaltung der Stadt Jessen (Elster) ein Gesamtbruttopersonalbedarf von 52,62 VbE ermittelt, welche sich folgendermaßen auf die einzelnen Bereiche aufteilt:

BGM-Bereich	2,11 VbE
Hauptamt	8,92 VbE
FB SJS	5,59 VbE
Finanzen	15,97 VbE
Ordnungsamt	10,79 VbE
Bauamt	9,25 VbE
Gesamt	**52,62 VbE**



Bruttopersonalbedarf Bereich 2 – pädagogisches Personal der Kindertagesstätten

Die Personalentwicklung in den Kindertagesstätten ist abhängig vom Alter und der Zahl der zu betreuenden Kinder sowie der für die Betreuung eines Kindes vereinbarten Betreuungsstunden.

Gemäß § 21 Abs. 2 des KiFöG gelten für eine Tageseinrichtungen ab dem 1. August 2019 folgende Mindestpersonalschlüssel:
1. für jedes Kind unter drei Jahren 0,187 Arbeitsstunden einer pädagogischen Fachkraft,
2. für jedes Kind von drei Jahren bis zum Eintritt in die Schule 0,083 Arbeitsstunden einer pädagogischen Fachkraft,
3. für jedes Schulkind 0,052 Arbeitsstunden einer pädagogischen Fachkraft.

Bezugsgrößen für die Mindestpersonalschlüssel sind die jährliche Summe der vereinbarten Betreuungsstunden sowie die vergüteten Jahresarbeitsstunden der pädagogischen Fachkräfte der Tageseinrichtung.

Für die mittelfristige Bedarfsplanung zum Bestand der Kindertagesstätten erstellt der Landkreis Wittenberg als Träger der Jugendhilfe auf der Grundlage der in der Stadt Jessen (Elster) vorliegenden Kinderzahlen eine Prognose über die weitere Entwicklung der Kinderzahlen Die aktuell vorliegende Planung reicht bis zum Jahr 2022 **(Anlagen 1 und 2)**.
Entsprechend der Kinderzahlen wird dann der Personalschlüssel errechnet, der notwendig ist um die Kinderbetreuung in den Kindertagesstätten abzusichern **(Anlage 3)**.

Der so einzuhaltende Mindestpersonalschlüssel wird monatlich überwacht und bei Bedarf nach oben und nach unten angepasst. Für die Anpassung werden die verschiedenen arbeitsrechtlichen Möglichkeiten überprüft und im Rahmen der Einhaltung des Ermessensgrundsatzes genutzt. Demzufolge kann die Anpassung erfolgen durch:

1. Ansammlung und Abgeltung von Mehrarbeitsstunden
2. Änderung von Arbeitsverträgen
3. Umsetzung in andere Einrichtungen zum Bedarfsausgleich
4. Einstellung von Erzieherpersonal durch befristete Arbeitsverträge bzw. Verlängerung von befristeten – danach Festeinstellung bei weiterem Bedarf
5. Beendigung von befristeten Arbeitsverträgen

Die Kindertagesstätten und Horte sind mit 97 Prozent bzw. 92 Prozent nahezu voll ausgelastet. An diesen Zahlen wird sich in den nächsten Jahren kaum etwas ändern. Aus heutiger Sicht bleiben die Betreuungszahlen noch bis 2022 konstant. Der ab 1. August 2019 höhere Mindestpersonalschlüssel führt zu einer Erhöhung des Bruttopersonalbedarfs.

Die aus der mittelfristigen Bedarfsplanung des Landkreises zugrundeliegenden Kinderzahlen wurden für die Berechnung des Bruttopersonalbedarfs verwendet. Dabei wurde davon ausgegangen, dass das Benutzungsverhalten des Besuchs von Kitas konstant bleibt.
Bis zum Jahr 2022 sind in den Kindertagesstätten der Stadt Jessen (Elster) 585 Kinder unter 6 Jahren und 383 Kinder über 6 Jahren zu betreuen.

Ab 1. August 2019 fördert das Land Sachsen-Anhalt 100% der Personalkosten um zusätzliche Bedarfe nach § 23 KiFöG abzudecken. Für die Stadt Jessen (Elster) stehen nach Festlegung durch den Landkreis Wittenberg zusätzlich 0,5 VbE pädagogisches Personal zur Verfügung. Damit sollen individuelle Benachteiligungen ausgeglichen und Chancengleichheit hergestellt werden.
Insgesamt werden bis zum Jahr 2022 folgende Personalstunden benötigt:

2017	2.352,41	Personalstunden	=	58,79	VbE			(informatorisch)
2018	2.564,63	Personalstunden	=	64,11	VbE			(informatorisch)
2019	**2.657,21**	**Personalstunden**	**=**	**66,42**	**VbE**	**+ 0,5 VbE**	**=**	**66,92 VbE**
2020	**2.642,39**	**Personalstunden**	**=**	**66,07**	**VbE**	**+ 0,5 VbE**	**=**	**66,57 VbE**
2021	**2.642,39**	**Personalstunden**	**=**	**66,07**	**VbE**	**+ 0,5 VbE**	**=**	**66,57 VbE**
2022	**2.642,39**	**Personalstunden**	**=**	**66,07**	**VbE**	**+ 0,5 VbE**	**=**	**66,57 VbE**

Bruttopersonalbedarf Bereich 3 – technisches Personal

Der Bereich 3 umfasst das gesamte technische Personal. Inbegriffen sind hier alle Mitarbeiter des Bauhofes und der Friedhöfe der Stadt Jessen (Elster), die Hausmeister aller städtischen Gebäude, der Gerätewart im Bereich Brandschutz, die technischen Kräfte der Kitas sowie die geringfügig Beschäftigten.

Zu den Aufgaben des technischen Personals gehören die Bewirtschaftung und Unterhaltung
- des gemeindlichen Straßen- und Wegenetzes auf einer Gesamtfläche von 352 qkm,
- der kommunale Grundstücke, Sportplätze und Spielplätze,
- der mehr als 400 Gebäude,
- der 33 Feuerwehren und 30 Friedhofe,
- 11 Kindertagesstätten und 3 Grundschulen sowie
- die Straßenreinigung und Abdeckung des Winterdienstes auf den kommunalen Straßen.

Aufgrund von Konsolidierungs- und Sparmaßnahmen wurden in den vergangenen Jahren Stellen nicht wieder besetzt. Ebenso ist die Unterstützung der Mitarbeiter durch ABM und 1-

Euro-Job-Beschäftigte entfallen. Die anstehenden Aufgaben wurden auf immer weniger Schultern verteilt.

Eine Personalbemessung wurde in diesem Bereich noch nicht durchgeführt. Es kann jedoch abgeschätzt werden, dass der derzeit im Stellenplan ausgewiesene Personalbedarf von **46,2125 VbE** aus Sicht der Stadt Jessen (Elster) das absolute Minimum darstellt.

Alle weiteren Personaleinsparungen in diesem Bereich führen zu Quantitätseinbußen bei der Bewirtschaftung, Instandhaltung und Sauberhaltung der städtischen Gebäude und Grundstücke. Dazu gehören im Bereich der Pflichtaufgaben insbesondere die Kindertagesstätten, Schulen, Sportstätten und andere öffentliche Gebäude aber auch im freiwilligen Bereich die Dorfgemeinschaftshäuser, die Spiel- und Bolzplätze sowie die Festplätze.
Neben der Unterhaltung und Reparaturen der Gemeindestraße zählt auch die Absicherung des Winterdienstes zum Aufgabenbereich. Schon heute ist die Dienstplanerstellung und –umsetzung eine logistische Herausforderung. Weniger Personal zieht zwangsläufig eine Reduzierung des Winterdienstes nach sich.

Bruttopersonalbedarf Bereich 4 – Schulen, Bibliothek und Jugendclub

Der Personalbedarf wird im Bereich 4 für die Schulen, Bibliothek und den Jugendclub ermittelt.

Die jährliche Berechnung der Stundenzahlen für die Schulsekretärinnen **(Anlage 4)** wurde vom Landkreis vorgegeben und richtet sich ausschließlich nach den Schülerzahlen.
Diese Zeit ist sehr knapp bemessen und lässt keinen Spielraum für unvorhersehbare Aufgaben oder persönliche Bedarfszeiten. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit liegt daher im Durchschnitt ca. 5 Wochenstunden über die errechnete Arbeitszeit.

Zwei der Schulsekretärinnen betreuen darüber hinaus die Bibliotheken in der Grundschule Schweinitz und Seyda.
Hier entsteht der Personalbedarf anhand der abzudeckenden Öffnungszeiten der Stadtbibliothek Jessen und seiner Außenstellen in Schweinitz und Seyda. Mit personeller Unterstützung durch den Wir e.V. können die derzeitigen Öffnungszeiten mit einem Personalbedarf von 0,575 VbE abgedeckt werden.

Die Betreuung des Jugendclubs der Stadt Jessen (Elster) ist eng mit der Jugendförderung durch den Landkreis verbunden. Nur mit Hilfe dieser finanziellen Unterstützung kann diese Stelle erhalten werden.

6. Personalab- und -zugänge

Wer 45 Jahre Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt hat, kann aufgrund der Änderungen durch das RV-Leistungsverbesserungsgesetz seit dem 1. Juli 2014 ab Vollendung des 63. Lebensjahres ohne Abzüge die Altersrente für besonders langjährig Versicherte (sogenannte abschlagsfreie Rente ab 63) in Anspruch nehmen.

Gespräche mit den Mitarbeitern ergaben, dass von dieser Möglichkeit gern Gebrauch gemacht wird, wenn die persönlichen Voraussetzungen erfüllt werden. Bei der Personalbedarfsplanung wird daher grundsätzlich das frühere Datum zugrunde gelegt sofern nichts anderes bekannt ist.

Für den Zeitraum der mittelfristigen Personalplanung bis zum Jahr 2027 betrifft das in der Stadt Jessen (Elster) 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hinzu kommen 12 geringfügig Beschäftigte, die teilweise das Renteneintrittsalter bereits überschritten haben. Bei ihnen wurde als Datum des Ausscheidens das 67. Lebensjahr angenommen.

5 Mitarbeiterinnen befinden sich derzeit in Mutterschutz- bzw. Elternzeit. Insbesondere im Bereich der Kindertagesstätten zeigen die letzten Jahre, dass durchschnittlich 2 Erzieherinnen in Elternzeit sind. Daher wird im Bereich 2 ab dem Jahr 2021 der Wert von 1,5 VbE pauschal angenommen.

Darüber hinaus nimmt auch im kommunalen Bereich die Konkurrenz um gute Mitarbeiter zu.
Im Vergleich zur privaten Wirtschaft hat der öffentliche Dienst große strukturelle Vorteile bei der Mitarbeiterbindung. Dennoch sind es jetzt nicht mehr die Arbeitgeber, die beim Personal die Auswahl treffen. Die Arbeitnehmer gehen zu dem, der ihnen am meisten bietet. Hier liegt die große Herausforderung für die Stadt Jessen (Elster), die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen, um Fachkräfte auch langfristig zu binden.

7. Nettopersonalbedarf

Nettopersonalbedarf Bereich 1 - Kernverwaltung

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bruttopersonalbedarf	**52,620**	**51,620**	**51,620**	**51,620**	**51,620**	**51,620**	**51,620**	**51,620**	**51,620**
- Personalbestand	58,125	57,125	57,250	56,250	54,875	55,875	55,875	53,875	54,875
+ Mitarbeiter in ATZ-Ruhephase	3,000	3,000	2,000	1,000	2,000	2,000	1,000	1,000	1,000
+ fehlende Mitarbeiter (EZ, MuSch, krank etc.)	4,225	2,625	2,625	1,625	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
- Zugänge	0,000	2,000	0,000	0,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000
+ Abgänge	1,000	1,875	1,000	1,375	1,000	2,000	4,000	1,000	5,750
Nettopersonalbedarf	**2,720**	**-0,005**	**-0,005**	**-0,630**	**-1,255**	**-1,255**	**-0,255**	**-1,255**	**2,495**

Ausbildung von 2017 bis 2020		2							
Ausbildung von 2020 bis 2023					2				
Ausbildung von 2021 bis 2024						2			
Ausbildung von 2022 bis 2025							2		
Ausbildung von 2023 bis 2026								2	
Ausbildung von 2024 bis 2027									2

In der Kernverwaltung wird die Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten kontinuierlich fortgesetzt.

Angesichts der bisherigen Ausführungen erscheint es geboten, gute Nachwuchskräfte nach der Ausbildung zu übernehmen. Dies führt in Einzelfällen zu einem temporären Personalüberhang, wenn Nachwuchskräfte ihre Ausbildung abgeschlossen, die aus Altersgründen ausscheidenden Mitarbeiter jedoch erst einige Monate später in den Ruhestand verabschiedet werden.

Eine derart strukturierte Übernahme von Nachwuchskräften und der damit möglicherweise einhergehende temporäre Personalüberhang erscheint angesichts der teilweise umfangreichen und langwierigen Einarbeitungszeiten auf qualifizierten Arbeitsplätzen sinnvoll, um einen reibungslosen Dienstbetrieb aufrechterhalten zu können.

Dennoch wird es uns nicht gelingen, den altersbedingten Abgang abzufangen. Hinzu kommt die Ungewissheit, ob die neu ausgebildeten Fachkräfte auch weiterhin in der Stadt Jessen (Elster) tätig bleiben. Der Weggang von zwei jungen Mitarbeitern in größere Verwaltungen mit mehr Aufstiegsmöglichkeiten zeigt, wie groß der Konkurrenzdruck bereits heute ist. Alternativ müssen daher künftig Stellen auch durch Stellenausschreibungen von Fachkräften oder Quereinsteiger nachbesetzt werden.

Ein weiteres Aufgabenfeld wird die weitere Optimierung von Verwaltungsabläufen sein.
Im Rahmen der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) sollen die Verwaltungen von Bund, Ländern und Kommunen spätestens ab dem Jahr 2025 ihre Verwaltungsleistungen auch online anbieten. Insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung sind die Aufgaben der Kernverwaltung sowie die dazugehörigen Verwaltungsabläufe stets kritisch zu betrachten und auf Optimierungsmöglichkeiten zu untersuchen.
Darüber hinaus müssen künftige Personalentwicklungsmaßnahmen sicherstellen, dass ausreichend qualifiziertes Personal bereitgestellt und im nächsten Schritt entsprechend der Befähigung der einzelnen Mitarbeiter zielgerichtet an den passenden Stellen der Stadtverwaltung eingesetzt wird.

Nettopersonalbedarf Bereich 2 – pädagogisches Personal der Kindertagesstätten

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bruttopersonalbedarf	**66,9200**	**66,5700**	**66,5700**	**66,5700**	**66,5700**	**66,5700**	**66,5700**	**66,5700**	**66,5700**
- Personalbestand	69,5000	68,7500	68,7500	66,6250	66,0000	63,7500	62,2500	59,2500	56,8750
+ Mitarbeiter in ATZ-Ruhephase	0,0000	1,0000	2,0000	2,0000	2,0000	1,0000	0,0000	0,0000	0,0000
+ fehlende Mitarbeiter (EZ, MuSch, krank etc.)	2,2500	2,2500	2,5000	1,5000	1,5000	1,5000	1,5000	1,5000	1,5000
- Zugänge	0,0000	0,0000	0,2500	1,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
+ Abgänge	0,7500	0,0000	2,3750	1,6250	2,2500	1,5000	3,0000	2,3750	2,2500
Nettopersonalbedarf	**0,4200**	**1,0700**	**4,4450**	**4,0700**	**6,3200**	**6,8200**	**8,8200**	**11,1950**	**13,4450**

Ausbildung von 2019 bis 2022				0,75

Wie oben bereits beschrieben, erfolgt hier die Ermittlung der Kinderzahlen nur bis zum Jahr 2022. Bereits im Jahr 2021 entsteht ein Bedarf von 3,945 VbE was ca. 5 Erzieherinnen und Erzieher mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden entspricht. Selbst bei einem Rückgang der Kinderzahlen wird sich aus heutiger Sicht nur eine minimale Entspannung einstellen.

Im Rahmen der in diesem Jahr beginnenden Fachkräfteoffensive wird die Stadt Jessen (Elster) erstmals eine Auszubildende im Erzieherbereich einstellen. Sollte sich diese Möglichkeit der Ausbildung bewähren, muss auch hier Ziel sein, eigene Fachkräfte durch eine Ausbildung in unseren Kindertagesstätten in der Stadt Jessen (Elster) zu halten.

Unter den Abgängen bis zum Jahr 2022 sind 3 Leiterinnen von Kindertagesstätten. Eine Nachbesetzung erfolgt durch öffentliche Stellenausschreibung, worauf sich interne und externe Fachkräfte bewerben können.

Nettopersonalbedarf Bereich 3 – technisches Personal

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bruttopersonalbedarf	**46,213**	**46,213**	**46,213**	**46,213**	**46,213**	**46,213**	**46,213**	**46,213**	**46,213**
- Personalbestand	47,849	46,649	43,462	40,538	38,788	36,476	34,226	33,226	32,226
+ Mitarbeiter in ATZ-Ruhephase	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
+ fehlende Mitarbeiter (EZ, MuSch, krank etc.)	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,000	0,000
- Zugänge	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
+ Abgänge	1,200	3,187	2,925	1,750	2,312	2,250	1,000	1,000	1,250
Nettopersonalbedarf	**0,564**	**3,751**	**6,675**	**8,425**	**10,737**	**12,987**	**13,987**	**13,987**	**15,237**

Die altersbedingten Abgänge beginnen in diesem Bereich bereits im Jahr 2019.

Wie auf Seite 18 beschrieben führt eine Personalreduzierung in diesem Bereich zu Quantitätseinbußen bei der Bewirtschaftung, Instandhaltung und Sauberhaltung der städtischen Gebäude sowie Grundstücke und muss politisch mitgetragen werden.

Bei weiterem Bestand der Aufgaben ist der entstehende Personalbedarf durch Stellenausschreibungen nach zu besetzen

Nettopersonalbedarf Bereich 4 – Schulen, Bibliothek und Jugendclub

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bruttopersonalbedarf	**3,850**	**3,850**	**3,850**	**3,850**	**3,850**	**3,850**	**3,850**	**3,850**	**3,850**
- Personalbestand	3,850	3,850	3,850	3,850	3,850	3,000	3,000	2,500	1,875
+ Mitarbeiter in ATZ-Ruhephase	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
+ fehlende Mitarbeiter (EZ, MuSch, krank etc.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
- Zugänge	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
+ Abgänge	0,000	0,000	0,000	0,000	0,850	0,000	0,500	0,625	0,000
Nettopersonalbedarf	0,000	0,000	0,000	0,000	0,850	0,850	1,350	1,975	1,975

In den Jahren 2023, 2025 und 2026 scheidet je eine Schulsekretärin aus. Die Nachbesetzung erfolgt durch öffentliche Stellenausschreibung

8. Maßnahmen

Auch wenn die Personalausgaben der größte Ausgabenblock im kommunalen Haushalt bildet, so sind die Kommunen gemäß § 75 Abs. 1 Kommunalverfassungsgesetz (KVG LSA) verpflichtet, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen geeigneten Beschäftigten vorzuhalten.

Notwendige Nachbesetzungen erfolgen je nach Bereich durch Ausbildung eigener Fachkräfte oder durch Stellenausschreibungen.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber die Pflicht, eine ständige Prüfung der Aufgaben hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit den politischen Zielen der Stadt sowie der gesetzlichen Vorgaben vorzunehmen.

Nach regelmäßiger Durchführung dieser Aufgabenkritik ist die Stellenbedarfsplanung fortzuschreiben, die im Ergebnis Auskunft über die zukünftig konkret benötigte Anzahl an Vollzeitstellen gibt.

Über ein **Personalentwicklungskonzept** ist dann sicherzustellen, dass die Verwaltung jeweils zeitgerecht das notwendige Personal in der erforderlichen Quantität und Qualität erhält.

9. Anlagen

Anlage 1: Bedarfsplanung Krippe / Kindergarten

Anlage 2: Bedarfsplanung Hort

Anlage 3: Berechnung Bruttopersonalbedarf in Kindertagesstätten

Anlage 4: Berechnung der Stunden für die Schulsekretärinnen

Anlage 1 - Bedarfsplanung Krippe / Kindergarten

Bedarfsplanung Krippe / Kindergarten
Stadt Jessen (Elster)

				Bestand		Unmittelbare Bedarfsplanung		Mittelfristige Bedarfsplanung					
				2018		2019		2020		2021		2022	
Name der Einrichtung (Ortsteil)	**Träger**	**Betr .-Form**	**Kapazität**	**Belegung**	**Auslastung**	**Belegung**	**Auslastung**	**Belegung**	**Auslastung**	**Belegung**	**Auslastung**	**Belegung**	**Auslastung**
Knud's Kinderland (Jessen)	Deutsches Rotes Kreuz	Krippe	24	22	92%	22	92%	22	92%	22	92%	22	92%
		Kiga	36	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%
		gesamt	60	58	97%	58	97%	58	97%	58	97%	58	97%
Kunterbunt (Jessen)	Kommune	Krippe	40	38	95%	38	95%	38	95%	38	95%	38	95%
		Kiga	80	70	88%	70	88%	70	88%	70	88%	70	88%
		gesamt	120	108	90%	108	90%	108	90%	108	90%	108	90%
Koboldmühle (Jessen)	Kommune	Krippe	20	16	80%	16	80%	16	80%	16	80%	16	80%
		Kiga	40	43	108%	43	108%	43	108%	43	108%	43	108%
		gesamt	60	59	98%	59	98%	59	98%	59	98%	59	98%
Villa Teige (Jessen)	Kommune	Krippe	36	34	94%	34	94%	34	94%	34	94%	34	94%
		Kiga	72	68	94%	68	94%	68	94%	68	94%	68	94%
		gesamt	108	102	94%	102	94%	102	94%	102	94%	102	94%
Burgspatzen (Battin)	Kommune	Krippe	10	5	50%	5	50%	5	50%	5	50%	5	50%
		Kiga	15	19	127%	19	127%	19	127%	19	127%	19	127%
		gesamt	25	24	96%	24	96%	24	96%	24	96%	24	96%
Birkengrund (Schweinitz)	Kommune	Krippe	30	21	70%	21	70%	21	70%	21	70%	21	70%
		Kiga	45	52	116%	52	116%	52	116%	52	116%	52	116%
		gesamt	75	73	97%	73	97%	73	97%	73	97%	73	97%
Spatzennest (Seyda)	Kommune	Krippe	18	11	61%	11	61%	11	61%	11	61%	11	61%
		Kiga	36	44	122%	44	122%	44	122%	44	122%	44	122%
		gesamt	54	55	102%	55	102%	55	102%	55	102%	55	102%
Marienkäfer (Klöden)	Kommune	Krippe	15	14	93%	14	93%	14	93%	14	93%	14	93%
		Kiga	22	16	73%	16	73%	16	73%	16	73%	16	73%
		gesamt	37	30	81%	30	81%	30	81%	30	81%	30	81%
Kinder Club (Linda)	Kommune	Krippe	10	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%
		Kiga	20	13	65%	13	65%	13	65%	13	65%	13	65%
		gesamt	30	23	77%	23	77%	23	77%	23	77%	23	77%
Am Wald (Holzdorf)	Arbeiterwohlfahrt	Krippe	15	17	113%	17	113%	17	113%	17	113%	17	113%
		Kiga	36	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%
		gesamt	51	53	104%	53	104%	53	104%	53	104%	53	104%
Gesamt		**Krippe**	**218**	**188**	**86%**	**188**	**86%**	**188**	**86%**	**188**	**86%**	**188**	**86%**
		Kiga	**402**	**397**	**99%**	**397**	**99%**	**397**	**99%**	**397**	**99%**	**397**	**99%**
		gesamt	**620**	**585**	**94%**	**585**	**94%**	**585**	**94%**	**585**	**94%**	**585**	**94%**

Anlage 2 - Bedarfsplanung Hort

Bedarfsplanung Hort
Stadt Jessen (Elster)

				Bestand			**Unmittelbare Bedarfsplanung**			**Mittelfristige Bedarfsplanung**								
				2018			**2019**			**2020**			**2021**			**2022**		
Name des Hortes (Ortsteil)	**Träger**	**Grundschule**	**Kapazitäten Hort**	**Schülerzahlen 2017/2018**	**Belegung Horte**	**Auslastungsquote Horte**	**Schülerzahlen 2018/2019**	**Belegung Horte**	**Auslastungsquote Horte**	**Schülerzahlen 2019/2020**	**Belegung Horte**	**Auslastungsquote Horte**	**Schülerzahlen 2020/2021**	**Belegung Horte**	**Auslastungsquote Horte**	**Schülerzahlen 2021/2022**	**Belegung Horte**	**Auslastungsquote Horte**
Hort GS Max Lingner (Jessen)	Kommune	Max Lingner (Jessen)	215	284	213	99%	284	213	99%	284	213	99%	284	213	99%	284	213	99%
Marienkäfer (Klöden)	Kommune		15		10	67%		10	67%		10	67%		10	67%		10	67%
Sonnenschein (Schweinitz)	Kommune	Schweinitz	80	105	65	81%	105	65	81%	105	65	81%	105	65	81%	105	65	81%
Hort ev. GS (Holzdorf)	Ev. Johannes-Schulstiftung	ev. Grundschule (Holzdorf)	55	51	51	93%	51	51	93%	51	51	93%	51	51	93%	51	51	93%
Spatzennest (Seyda)	Kommune	Seyda	50	77	44	88%	77	44	88%	77	44	88%	77	44	88%	77	44	88%
Gesamt			**415**	**517**	**383**	**92%**	**517**	**383**	**92%**	**517**	**383**	**92%**	**517**	**383**	**92%**	**517**	**383**	**92%**

Anlage 3 - Berechnung Bruttopersonalbedarf in Kindertagesstätten

Diese Berechnung beinhaltet ausschließlich die kommunalen Kindertagesstätten.

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
Einrichtung	Stunden/Wo	VbE	Stunden/ Wo	VbE	Stunden/ Wo	VbE	Stunden/ Wo	VbE	Stunden/ Wo	VbE	Stunden/ Wo	VbE
Kinderh. Kunterbunt	442,50	11,06	470,42	11,76	480,54	12,01	469,44	11,74	469,44	11,74	469,44	11,74
Villa Teige	400,00	10,00	453,23	11,33	466,59	11,66	449,47	11,24	449,47	11,24	449,47	11,24
Koboldmühle	231,00	5,77	255,17	6,38	270,50	6,76	265,92	6,65	265,92	6,65	265,92	6,65
Birkengrund	344,83	8,62	362,43	9,06	356,28	8,91	356,60	8,91	356,60	8,91	356,60	8,91
Spatzennest Seyda	266,58	6,66	283,80	7,10	272,53	6,81	286,39	7,16	286,39	7,16	286,39	7,16
Linda	82,75	2,07	106,25	2,66	129,25	3,23	123,22	3,08	123,22	3,08	123,22	3,08
Battin	96,58	2,41	104,50	2,61	101,42	2,53	102,66	2,57	102,66	2,57	102,66	2,57
Klöden	137,17	3,43	153,80	3,84	201,88	5,05	202,46	5,06	202,46	5,06	202,46	5,06
Hort Jessen	272,58	6,81	291,24	7,28	282,35	7,06	282,76	7,07	282,76	7,07	282,76	7,07
Hort Schweinitz	78,42	1,96	83,79	2,09	95,87	2,40	103,47	2,59	103,47	2,59	103,47	2,59
Gesamt	**2.352,41**	**58,79**	**2.564,63**	**64,11**	**2.657,21**	**66,42**	**2.642,39**	**66,07**	**2.642,39**	**66,07**	**2.642,39**	**66,07**
zusätzliche Bedarfe nach§ 23 KiFöG						0,5		0,5		0,5		0,5

Anlage 4 – Berechnung der Stunden für die Schulsekretärinnen

		Sekundarschule Jessen	Grundschule "Max-Lingner"	Grundschule Schweinitz	Grundschule Seyda
Schülerzahlen Ist		296	248	120	65
Grundstunden					
Sekundarschule 8 Stunden		480			
Grundschule 6 Stunden			360	360	360
Haushaltsbearbeitung 2 Stunden		120	120	120	120
Minuten pro Schüler und Woche					
Schüler bis 8. Klasse 3 Minuten	188	564	744	360	195
Schüler ab 9. Klasse 4 Minuten	108	432			
Mindeste Wochenarbeitszeit (Minuten)		1596	1224	840	675
Mindeste Wochenarbeitszeit (Stunden)		26,6	20,4	14	11,25
vertraglich vereinbarte Arbeitszeit		34	25	20	17
Zeitguthaben für unvorhersehbare Arbeiten und persönliche Bedarfszeiten		7,4	4,6	6	5,75